



Human Resources Development Canada
Unemployment Insurance

Développement des ressources humaines Canada

CAI
ME 55
- 157



Information on Supplemental Unemployment Benefits (SUB) Plans



Table of contents

1	General	1
2	Conditions pursuant to subsection 57(13) of the UI Regulations	2
3	Benefit level calculations	4
4	Record of Employment (ROE)	5
5	Application for UI	5
6	Waiting period	5
7	Verification	5
8	Documents	6
9	Training	6
10	Summary information	7
Appendix 1 Sample SUB Plan		8
Specimen page of the SUB Report		9



Digitized by the Internet Archive
in 2023 with funding from
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761116370016>

General

1

This book is intended to explain how employers can register a Supplemental Unemployment Benefit (SUB) plan with the Department of Human Resources Development Canada (HRDC). The purpose of a SUB plan is to top up UI benefits during a period of unemployment due to temporary stoppage of work, training, illness, injury or quarantine. A SUB plan for employees may be introduced by the employer or through the collective bargaining process. To participate, the employer must register the plan (and collective agreement if there is one) with the HRDC **before** the plan is implemented.

The following section uses plain language to describe the major elements of a SUB plan and is not intended to replace the *Unemployment Insurance Act* and its regulations. For a complete description, please refer to the Act or consult sections 2 and 3 of this book.

In general, a SUB plan **must** contain the following information:

- 1 The number and groups of employees covered, by
 - a. name and local of bargaining group (unionized);
 - b. wage group or type of employment (non-unionized).
- 2 The type of work stoppage that qualifies for SUB.
- 3 That the employee is receiving **UI** benefits
 - a. if not, why not?
 - b. if **UI** is paid, how is this verified?
- 4 The amount and duration of SUB plan payments (**note:** the amount, once added to **UI** benefit rate, not to exceed 95% of regular weekly wages).
- 5 The SUB plan start date and end date (**note:** – submit plan to **the Department** prior to the start date – plan must be of a minimum one-year duration).
- 6 A commitment to notify **the Department** in writing of any changes to the plan.
- 7 Any special requirements/exclusions.

Note:

A **SUB** plan must meet all of the conditions of subsection 57(13) of the *UI Regulations* (see Section 2) and must have received HRDC's acknowledgement to that effect. Otherwise, **SUB** payments will be considered as earnings and may be deducted from the employee's UI benefits.

Note:

- 1 If a **SUB** plan is financed through a trust fund which meets the requirements of section 145 of the Income Tax Act, its benefits payments **are not** subject to Canada Pension Plan contributions.
- 2 If a **SUB** plan is financed through a third party, (ie: Insurance policy), its benefits payments **are not** subject to CPP.
- 3 However, if a **SUB** plan is financed out of general revenues, its benefits payments **are** subject to CPP contributions.

Note:

SUB payments are subject to income tax.

Note:

Supplements to UI maternity or parental benefits do not require formal submission of a plan to the Department; these amounts are exempt pursuant to paragraph 57(3)(k) of the Regulations if the two following conditions are met:

- (i) when combined with the claimant's weekly rate of unemployment insurance benefits, do not exceed the claimant's normal weekly earnings; and
- (ii) do not reduce the claimant's accumulated sick leave, vacation leave, severance pay or any other accumulated credits.

2

Conditions pursuant to subsection 57(13) of the UI Regulations

- a) Plans must identify the groups of employees covered – i.e. hourly-paid workers at a certain plant or location, union or non-union, union name and local, bargaining unit or group.
 - b) Plans can cover unemployment caused by:
 - temporary stoppage of work (this does not include permanent loss of employment caused by permanent or partial shut-down or reorganization. **Recall rights do not constitute a reason for the stoppage to be temporary**);
 - training (the training plan must be acceptable to the HRDC and trainees must be in receipt of UI benefits);
 - illness, injury;
 - quarantine.
 - c) The SUB plan **must** indicate which of the above is covered (one, all or any combination).
 - c) Regarding UI benefits:
 - 1) In most cases, an employee must be receiving UI benefits to receive payments under a SUB plan.
 - 2) The SUB may be paid to an employee who is **not in receipt of UI only** if the reason for non-receipt is:
 - i) the employee is serving the two week UI waiting period;
 - ii) the employee has insufficient weeks of insurable employment to qualify for UI; or
 - iii) the employee's entitlement to UI has been exhausted.
 - c) The plan must indicate the exception(s).
 - d) The SUB plan benefit level must be indicated. The weekly UI benefit rate and SUB payment combined may not exceed 95% of the employee's weekly earnings.
 - e) 1) SUB plans must be financed by the employer (either through a trust fund or general revenues). Financing through employee contributions to a fund are not permitted. Financing through sick leave credits is also not permitted.
 - e) 2) The employer must keep an identifiable record of benefits paid from the plan.
 - f) If a trust fund is established to support the plan, all monies in the SUB fund, upon termination of the plan, must either revert to the employer or be used for payment of SUB or administrative costs under conditions set out in the plan.
 - g) 1) The effective date of the plan must be stated. The plan should be submitted to the Department **prior** to its effective date.
 - 2) The plan must contain a pledge to notify the Department in writing of any changes to the plan within thirty (30) days after the effective date of the change.
 - h) A plan must indicate that the employee does not have any vested right except to receive payments for the covered unemployment periods.
 - i) The plan must indicate that payments of guaranteed annual remuneration, deferred remuneration or severance pay benefits will not be reduced or increased by payments received under the plan.
- Plans which provide for a reduction of a severance, separation or termination benefit in an amount equal to SUB benefits received, notwithstanding that this may be permitted by provincial law, do not meet this condition. Plans which provide for payout of unused SUB credits, guaranteed annual remuneration or deferred remuneration do not meet this condition.

Other requirements

- 1 Plans must specify any special requirements imposed by the employer for the receipt or non-receipt of the SUB – i.e. the minimum employment period requirement, or any situation excluding an employee from the plan, such as refusal to return to work on recall, etc.
- 2 The number of weeks for which SUB is payable should be indicated.
- 3 The plan should have a minimum duration of one year and a maximum of five years or the life of the collective agreement. We must review a plan before it is renewed or extended.
- 4 The employer should confirm with us how the employee's UI benefits will be verified – i.e. by asking the employee to submit a benefit stub or by obtaining a computer report from the HRDC. Refer to page 9 for an example of this report.
- 5 The employer must provide the Revenue Canada number under which remittances are made for this group.
- 6 The number of employees covered by the plan must be indicated.
- 7 Where the SUB plan is governed by a collective agreement, trust agreement, or internal policy, these documents must be submitted for review to ensure they satisfy Subsection 57(13) of the UI Regulations.
- 8 A sample SUB plan is attached as Appendix 1.

Note:

The plan must be signed and dated by the responsible authority(ies).

Where to register your plan

The Coverage and Premium Policy Division is authorized to review SUB plans on behalf of the HRDC.

Address SUB plans or proposed SUB plans, and enquiries to:

Chief, Coverage and Premium Policy Division
Human Resources Development Canada
11th Floor, Phase IV
140 Promenade du Portage
Hull, Quebec
K1A 0J9

Tel. No.: (819) 994-2742
Facsimile: (819) 953-9381

3

Benefit level calculations

Subject to the preceding section, a SUB may serve to top up an employee's UI benefit during a period of temporary unemployment. The SUB, combined with the weekly UI benefit rate, cannot exceed ninety-five per cent of the employee's regular weekly earnings.

Other information

- UI pays 55% of average weekly insurable earnings.
- Any money earned during the waiting period will be deducted from the first three benefit payments. However, the maximum deduction for any one week of the waiting period is equal to the rate of benefit.
- Employment earnings received during the benefit period (including pension income) which exceeds 25% or more of the benefit will be deducted from the benefit. The 25% allowable does not apply in cases where sickness benefits are paid.

The following are some examples of how to calculate the amount of SUB payable.

Benefit level calculations

Example

If the plan provides for 95% of normal weekly salary minus the employee's UI weekly benefit rate:

Employee's normal weekly salary =	\$700.00
Employee other earnings (OE) in a particular week (while in receipt of UI benefit)	NIL
UI weekly benefit rate $(\$700.00 \times 55\%) =$	\$385.00
SUB payment calculation $95\% \times \$700.00$	\$665.00
SUB payment = \$665.00 - \$385.00	\$280.00

Maximum SUB plan benefit level condition:

UI weekly benefit rate + SUB will not exceed 95% of employee's weekly earnings ($\$385.00 + \$280.00 = \$665.00$)
SUB payment of \$280.00 meets the SUB plan benefit level condition.

Example

If the plan provides for 93% of normal weekly salary minus the UI benefit and any other earnings received:

Employee normal weekly salary: $\$13.75 \times 40 \text{ hours} =$	\$550.00
Employee other earnings (OE) in a particular week (while in receipt of UI benefit)	\$100.00
UI weekly benefit payable $(\$550.00 \times 55\%)$	\$303.00
Allowable earnings: $(25\% \times \$303.00) =$	\$ 76.00
UI benefit received: $\$303.00 - (\$100.00 - \$76.00)$	\$279.00
Sub payment calculation: $93\% \times \$550.00 =$	\$512.00
SUB payment = 93% (-) UI paid (-) earnings: $\$512.00 - \$279.00 - \$100 =$	\$133.00

Record of Employment (ROE)

4

The employer must indicate on the Record of Employment that the employee is entitled to supplemental unemployment benefits by writing "SUB" in item 22 under "Comments".

Application for UI

5

The employee's application for UI benefit must indicate that a SUB plan is in effect. Also, the bi-weekly report cards must show the amount of the payment, if known by the employee, with the indication "SUB".

Waiting period

6

An employer may introduce a SUB plan to offset the two week UI waiting period when no benefits are paid. As with other plans, **the employer must verify that the employees have applied for UI benefits and have served the waiting period before SUB payments are made.**

Verification

7

There are two methods for verifying an employee's receipt or non-receipt of UI: examining the employee's UI cheque stub or a computer report provided by the HRDC to the employer for verification purposes when SUB is being paid to the employee. (Refer to page 9 for an example of this report). An employer must indicate which method will be used when submitting a SUB plan to the Department. The employer must also provide his Revenue remittance number(s).

8 Documents

Where there is a reference to the SUB plan in a collective agreement, those provisions must be compatible with the UI criteria. If there is no reference to a SUB plan in a collective agreement, the employer policy or plan will prevail. That's why documents such as a collective agreement, trust agreement, or internal directives must be submitted with the employer's request to introduce a SUB plan to be evaluated.

9 Training

SUB can be paid by an employer to employees on temporary lay off during which time they are attending a training course, if the following steps have been followed and met:

- 1 Employer received from his local Canada Employment Centre the confirmation that the proposed training program for the employees is in accordance with subsection 26(1) of the *UI Act*.
- 2 That the SUB plan has been submitted and it has received confirmation from HRDC that it is in compliance with subsection 57(13) of the *UI Regulations*.

10 Summary information

Plans providing for lump sum payments do not satisfy subsection 57(13) of the Regulations.

A SUB is payable only after the administrator has established that the employee has applied for and is in receipt of UI benefits, and has verified the employee's weekly rate of benefits. The plan must indicate how this verification will be done: either by having the employee submit the UI benefit stub or by obtaining a computer print-out from HRDC. This verification must be done before SUB payments begin.

- 1 A SUB plan is an employer program. It is funded by the employer and administered by the employer or an agent – i.e. the employer may purchase an insurance plan by paying premiums and having the insurance company administer the SUB plan. Any insured plan, of course, must satisfy subsection 57(13) of the *UI Regulations*.
- 2 SUB plan administrators and/or employers are responsible for submitting the plan to the Department review prior to its effective date.
- 3 Benefits paid under a SUB plan that doesn't satisfy subsection 57(13) are still considered as earnings for benefit purposes, and will be deducted from UI benefits. The deduction can be appealed to the Board of Referees, but the Department's initial review by itself is not appealable.
- 4 Claimants whose net income, including UI benefits, is more than 1.5 times the yearly maximum insurable earnings will have to repay a portion of the UI benefits received in that year. The employer may offset this repayment through the SUB plan.

Note:

To avoid confusion when dealing with a Canada Employment Centre, always refer to Supplemental Unemployment Benefit monies as "SUB payments".

Prepared by:

Coverage and Premium Policy Division

Revised:

July 1994

Sample SUB Plan

Appendix 1

(To be used as a *guide only*. Your plan should reflect your particular circumstances).

- a) The following group(s) of employees are covered by the plan: * employees not located at headquarters. In addition the employees must have worked for the company for one year.
- b) The plan is to supplement the unemployment insurance benefits received by workers for temporary unemployment caused by * a shortage of work.
- c)
 - 1) Employees must prove that they have applied for and are in receipt of unemployment insurance benefits in order to receive payment under the plan.
 - 2) SUB is payable for a period during which an employee is not in receipt of UI if the only reason for non-receipt is that the claimant:
 - * i) is serving the two week UI waiting period;
 - * ii) has insufficient weeks of insurable employment to qualify for UI or,
 - * iii) has exhausted his entitlement to UI.
- d)
 - 1) The benefit level paid under this plan is set at * 93% of the employees' regular weekly earnings.
 - 2) In any week, the total amount of SUB payments and the weekly rate of UI benefits will not exceed 95% of the employee's weekly earnings.
 - 3) This SUB benefit will be paid for * 10 weeks.
- e)
 - 1) The plan is financed by the employer's general revenues * (a Trust Fund may be used however see point f), page 2).
 - 2) A separate record of the SUB payments will be kept.
- f) On termination of the plan all remaining assets will revert to the employer or be used for payments under the plan or for administration costs of the plan. * (This condition only applies to trust fund financed plans).
- g)
 - 1) The duration of the plan is from * January 1, 1995 to * December 31, 1998.
 - 2) The employer will inform the HRDC in writing of any changes to the plan within thirty (30) days of the effective date of the change.
- h) Employees do not have a right to SUB payments except for supplementation of UI benefits for the unemployment period as specified in the plan.

- i) Payments in respect of guaranteed annual remuneration or in respect of deferred remuneration or severance pay benefits will not be reduced or increased by payments received under the plan.

Dated * November 27, 1994.

Signature(s) of responsible party(ies).

* Senior Partner

The following information should accompany your SUB plan

- 1) The employer will use the * SUB Report to verify that employees are receiving UI benefits.
- 2) The employer's Revenue Canada registration number is * AAA 000000.
- 3) The number of employees covered under the plan is * 1234.

* This is an example only. All information which is preceded by an asterisk(*) should reflect your particular circumstances.

Produced by Communications (Insurance)
Human Resources Development Canada

Specimen page of the SUB Report

SUB REPORT — RAPPORT SUR LES PSC																																			
Human Resources Canada Development Canada		Developpement des ressources humaines Canada																																	
		SUB MAILING CODE IND. POSTAL PSC																																	
		ABBREVIATIONS																																	
SIN		NAME OF CLAIMANT NOM DU PRESTATAIRE		WEEKLY RATE TAXES HEDED		STATUS NEW OFFCL.		EARNINGS NET TOTL		W/P DED NET D/C		NOT ENTITLED NON ADMISSIBLE		EARNED DED NET P/M		H.A. DED NET P/M		OP DED NET P/M		FED TAX NET P/M		PROV TAX NET P/M		FED TAX NET P/M		PROV TAX NET P/M		MISC. DIVERS		AMOUNT PAID MONTANT PAYÉ					
N.A.S.																																			

PROTÉGÉE PAR LE DROIT DU TRAVAIL. LES NOMS ET PRÉNOMS DES EMPLOYÉS NE SONT PAS LISTÉS. INFORMEZ VOS CONNAISSANCES CANADIENNES SUR LA LISTE DE PSC. VEUILLEZ AVERTIR LE PLUS PRÉCOCÉMENT POSSIBLE. LA LISTE EST MAINTENUE PAR LE GOUVERNEMENT DU CANADA.

Notes

Notes

SUB MAILING CODE
IND. POSTAL PSC

ABREVIATIONS

NOTE TO EMPLOYER: IF ANY OF THE ABOVE EMPLOYEES ARE NOT ON YOUR SUB LIST PLEASE INFORM YOUR NEAREST CANADA EMPLOYMENT CENTRE. THEIR NAMES WILL BE DELETED FROM THIS LIST.

S&P 2719 EB - 1 (12-73) 6

Canada

Annexe 1

Echantillon d'un libellé de régime PSC

Signature de la/des partie(s) responsable(s)	
Date : * le 27 novembre 1994.	
Votre Régime PSC doit contenir les informations suivantes :	
1	Les versements à titre de revenu annuel garantit, de paiement différent de rétribution ou d'indemnité de cessation d'emploi ne sont ni augmentés ni diminués par les versements régus en vertu de ce régime.
2	Le numéro de compte de l'employeur auprès de l'assurance-chômage.
3	Le nombre d'employés couverts par ce régime est * 1234.
* Il s'agit d'un exemple seulement. Toute information précédée d'un astérisque(*) doit refléter vos conditions particulières.	
Produit par les Communications humaines Canada	

- Renseignements sur les régimes de prestations supplémentaires de chômage (PSC)
- Cet échantillon ne peut servir que de guide simple. Votre régime doit refléter vos conditions particulières.
- a) Le régime couvre le groupe d'employés suivants : * employés n'oeuvrant pas au siège-social et qui compétent un an d'ancienneté.
- b) Le régime a pour but de supprimer les prestations d'assurance-chômage lors d'arrêts de travail temporaires causés par * un manque de travail.
- c) 1) L'employé doit prouver qu'il a présenté une demande et qu'il regoit des prestations d'a.-c. avant que les PSC ne deviennent payables.
- 2) Toutefois, des PSC seront versées aux employés qui ne régoyent pas de prestations d'a.-c. pour les raisons suivantes :
- d) 1) Le taux d'indemnisation prévu par le régime est fixe à * 93 % de la rémunération hebdomadaire de l'employé.
- 2) Dans toute semaine, le taux hebdomadaire des prestations d'a.-c. combiné aux PSC ne peut dépasser 95 % de la rémunération hebdomadaire de l'employeur.
- 3) Le nombre de semaines pour lesquelles des PSC seront versées est de * 10 semaines.
- e) 1) Le régime est financé par les recettes générées de l'employeur. * (Un fonds en fiducie peut également être utilisé; voir page 2, item (f)).
- 2) Une comparabilité distincte sera tenue pour les versements des PSC.
- 3) Le régime doit refléter vos conditions particulières.
- f) Advenant l'expiration du régime, l'actif qui reste au fonds reviendra à l'employeur ou sera utilisée pour effectuer les versements prévus par le régime ou pour régler les frais d'administration de celui-ci. * (Cette condition ne s'applique qu'aux régimes où pour régler les frais par le régime ou pour effectuer les versements prévus par le régime ou pour régler les frais d'administration de celui-ci. * (Cette condition ne s'applique qu'aux régimes qui sont financés par un fonds en fiducie.)
- g) 1) Le régime est en vigueur à compter du * 1er janvier 1995 au * 31 décembre 1998.
- 2) DRHC sera informé par un avis écrit de toute modification au régime dans un délai de trente (30) jours de sa date d'entrée en vigueur.

- Le régime qui prévoit des versements forfaitaires ne remplit pas les conditions énoncées au paragraphe 57(13) du Règlement.
- Pour éviter toute confusion lorsqu'e vous faites affaire avec un Centre d'emploi du Canada, veuillez toujours utiliser l'expression «versements de PSC» pour désigner les sommes versées en prestations supplémentaires de chômage.
- Nota :**
- Des PSC ne sont payables qu'après que l'administration a établi que l'employé a demandé et obtenu des prestations d'a.-c. et à vertifile le taux des prestations hebdomadaires de ce dernier. Il doit être évidemment satisfait de la vérification sera faite : soit en examinant le talon du mandat de prestations émis par l'administration ou soit en rapportant à l'administration par l'employeur, par exemple, souscrire à un régime garantit enversant des cotisations et en remettre l'administration à la compagnie d'assurance. Tout régime ainsi administré doit évidemment satisfaire aux exigences énoncées au paragraphe 57(13) du Règlement sur l'a.-c.
- Il incombe à l'administrateur ou à l'employeur de soumettre le régime de PSC à l'examen du ministère avant la date de son entrée en vigueur.
- Les prestations versées au titre d'un régime de PSC qui ne satisfait pas aux exigences énoncées au paragraphe 57(13) sont considérées comme remuneration aux fins des prestations d'a.-c. et au paiement aux fins des prestations comme déductible. Il peut en être appelle de la remunération aux fins des prestations d'a.-c. et en sorte déductible. Il peut en être appelle de la déduction devant un conseil arbitral, mais on ne peut en appeler de la décision du Ministère de l'administration assurable doivent rembourser une partie des prestations d'a.-c. régulées au cours de l'année. L'employeur peut compenser ce remboursement par l'entremise du régime de PSC.
- 4 Les prestataires dont le revenu net, prestations d'a.-c. comprises, dépasse 1,5 fois le maximum de la rémunération assurable doivent rembourser une partie des prestations d'a.-c. régulées au cours de l'année. L'employeur peut compenser ce remboursement par l'entremise du régime de PSC.
- 3 Les prestations versées au titre d'un régime de PSC qui ne satisfait pas aux exigences énoncées au paragraphe 57(13) sont considérées comme remuneration aux fins des prestations d'a.-c. et au paiement aux fins des prestations comme déductible. Il peut en être appelle de la remunération aux fins des prestations d'a.-c. et en sorte déductible. Il peut en être appelle de la déduction devant un conseil arbitral, mais on ne peut en appeler de la décision du Ministère de l'administration assurable doivent rembourser une partie des prestations d'a.-c. régulées au cours de l'année. L'employeur peut compenser ce remboursement par l'entremise du régime de PSC.
- 2 Il incombe à l'administrateur ou à l'employeur de soumettre le régime de PSC à l'examen du ministère avant la date de son entrée en vigueur.
- 1 Un régime de PSC relève de l'initiative de l'employeur. Il est financé par l'employeur et administré par ce dernier ou un mandataire : l'employeur peut, par exemple, souscrire à un régime garantit enversant des cotisations et en remettre l'administration à la compagnie d'assurance. Tout régime ainsi administré doit évidemment satisfaire aux exigences énoncées au paragraphe 57(13) du Règlement sur l'a.-c.

Renseignements généraux

10

8

Documents

Réseignements sur les régimes de prestations supplémentaires de chômage (PSC)

Lorsqu'un régime de PSC fait partie d'une entente à l'intérieur d'une convention collective, les dispositions qui y sont temporairement enclouées par l'employeur aux employés qui sont temporairement en chômage peuvent être versées par l'employeur aux employés qui suivent un cours de formation, si les demandes suivantes ont été observées et rencontrées : 1. L'employeur s'est assuré auprès du Centre d'emploi de sa région, que la formation qu'il entend dispenser à ses employés est conforme aux exigences de l'article 26(1) de la Loi sur l'a.-c. 2. Que son régime de PSC a été soumis à DRHC et dispositions du paragraphe 57(13) du Règlement sur l'a.-c.

Formation

9

Relevé d'emploi (RE)

5

Renseignements sur les régimes de prestations supplémentaires de chômage (PSC)

5

Demande de prestations d'a.-c.

L'employeur doit indiquer sur le Relevé d'emploi que l'employé est admissible à des prestations supplémentaires de chômage en inscrivant «PSC» à la case numéro 22, réservée aux observations.

6

Délai de carence

L'employeur doit indiquer dans sa demande de prestations d'a.-c. qu'un régime de PSC est en vigueur. En outre, il doit inscrire, s'il le connaît, le montant des deux semaines, et y ajouter la mention «PSC».

Un employeur peut établir un régime de PSC qui prévoit des versements pour les deux semaines du détail de carence, période durant laquelle des prestations d'a.-c. ne sont pas payées. Comme dans les situations d'a.-c., le fait une demande de prestations d'a.-c. et que le décret de carence est établi, l'employeur doit indiquer dans sa demande de prestations d'a.-c. ou consulter le rapport d'informations fournies par DRHC à l'employeur portant sur les deux dernières années. Ces informations sont versées à un ou des employés lorsqu'il a été démontré que l'employeur doit indiquer de ce rapport est présenté en page 9).

Il y a deux façons de vérifier si un employé reçoit un régime de PSC au ministère. L'employeur doit également vérifier son ou ses numéros de remise à revenu indiquer son ou ses numéros de remise à revenu Canada.

Un spécimen de ces numéros de remise à revenu sera fait quand il soumet son régime vérification sera faite qu'il soit également à l'employeur de cette façon. Un spécimen de ces numéros de remise à revenu sera fait quand il soumet son régime vérification sera faite qu'il soit également à l'employeur de cette façon.

3

Calcul du niveau des prestations

Deuxième exemple

Condition relative au niveau maximal des PSC :
Le montant hebdomadaire global du taux des prestations d'a.-c. et des PSC ne doit pas dépasser 95 % de la remunération hebdomadaire de l'employé (385 \$ + 280 \$ = 665 \$). Le versement de la remunération hebdomadaire à 55 % de l'emploi est conditionnée par le fait que l'assurance-chômage est de 280 \$.

Si le régime prévoit 93 % du salaire hebdomadaire normal moins le taux des prestations hebdomadaire d'assurance-chômage :
Salaire hebdomadaire normal de l'employé : 13,75 X 40 heures = 550 \$

■ La fraction d'une remunération provenant d'un emploi (y compris une pension) excédant 25 % du taux des prestations hebdomadaire d'assurance-chômage :
Pour une semaine donnée (pendant 24 heures, l'emploi est déductible de 303 \$) :
Autre remunération de l'employé = 550 \$
Remunération admissible : 303 \$ X 55 % = 169,50 \$
Prestations d'a.-c. régulées : 303 \$ - (100 \$ - 76 \$) = 76 \$
Calcul du versement de PSC : 550 \$ X 93 % = 512 \$

■ Premier exemple
Si le régime prévoit 95 % du salaire hebdomadaire normal moins le taux des prestations hebdomadaire d'assurance-chômage :

Versement de PSC = 93 % - prcs-
tations d'a.-c. payées - remunération : 512 \$ - 279 \$ - 100 \$ = 133 \$

Calcul du niveau des prestations supplémentaires

■ Si le régime prévoit 95 % du salaire hebdomadaire normal moins le taux des prestations hebdomadaire d'assurance-chômage :
Salaire hebdomadaire normal de l'emploi = 700 \$
Autre remunération de l'emploi : 700 \$ X 95 % = 665 \$
Taux des prestations hebdomadaires qu'il regoit des prestations d'a.-c.) NEANT pour une semaine donnée (pendant 24 heures, l'emploi est déductible de 700 \$) :
d'assurance-chômage : 700 \$ X 55 % = 385 \$
Calcul du versement de PSC : 700 \$ - 385 \$ = 315 \$
Versement du PSC : 665 \$ - 385 \$ = 280 \$

Autres exigences

1. Le régime doit préciser toute exigence particulière à laquelle est assujetti le versement des PSC, à laquelle est assujetti le versement d'un employé qui réside à l'étranger et qui a été employé dans un autre pays au moins six mois au cours des deux dernières années.
2. Le nombre de semaines pour lesquelles des PSC sont payables doit être indiqué.
3. La durée minimale du régime est d'un an; la durée maximale est de cinq ans ou correspond à la durée de la convention collective. On doit examiner tout régime avant son renouvellement ou sa prolongation.
4. L'employeur doit nous informer de la façon dont spécimen de ce rapport est présenté à la page 9.
5. L'employeur doit fournir le numéro de compte de Revenu Canada sous lequel sont effectuées les versements relatifs au groupe des employés visés.
6. Le nombre d'employés visés par le régime doit être indiqué.
7. Si le régime de PSC est réglé par une convention collective, un acte de fiducie ou une politique interne, le document pertinent doit être joint à l'annexe I.
8. Un modèle de régime de PSC se trouve à l'annexe I.

Le régime doit être signé et daté par la ou les personnes autorisées.

Note :

2 Conditions prévues au paragraphe 57(13) du Règlement sur l'assurance-chômage

Le régime qui prévoit une réduction de l'impôt n'est de départ, de cessation d'emploi ou de fin d'emploi équivalant au montant des PSCT régulés, même si cela est autorisé par une loi provinciale, ne remplit pas cette condition. Le régime qui prévoit le paiement en espèces de crédits de PSC inutilisés ou le versement d'une rétribution annuelle garantie ou différente ne remplit pas cette condition.

Le régime doit préciser que l'employeur n'a aucun droit acquis, si ce n'est celui de recevoir des PSC pendant une période de chômage visée.

Il doit être précis que les versements faits au titre d'une rétribution annuelle garantie, d'une rétribution différente ou d'une indemnité de cessation d'emploi ne seront ni augmentés ni diminués par les PSC versées aux termes du régime.

2) L'enragement d'importer par écrit le régime dans les trente (30) jours de son entrée en vigueur.

1) La date d'entrée en vigueur du régime doit être indiquée. Le régime devrait être soumis à l'approbation du Ministre avant la date de son entrée en vigueur.

Si un fonds en fiducie est établi à l'appui du régime, tout solde du fonds doit, à l'expiration du régime, revenir à l'employeur ou servir au versement des PSCL ou au règlement des frais administratifs du régime selon les modalités que

2) L'employeur doit tenir une comptabilité

(e) 1) L'employeur doit financer lui-même le régime de PSC (au moyen d'un fonds en fiducie ou des recettes générées). Aucune contribution d'un employé à un fonds ne peut servir à financer un régime de PSC. Le financement au moyen de crédits de conge de maladie est également inacceptable.

c) Concentrant les prestations d'a.-c. :

1) Dans la plupart des cas, une personne doit recevoir des prestations d'a.-c. pour recevoir des PSCL

2) Des prestations supplémentaires peuvent être versées à l'employé s'il ne reçoit pas d'a.-c. pour l'une des raisons suivantes :

i) il respecte le délai de carence de deux semaines;

ii) il n'a pas accumulé assez de semaines aux prestations d'a.-c.;

iii) il a épouse les prestations d'a.-c. aux-
quelles il avait droit.

Toute exception doit être précisée.

d) Le niveau des PSCL doit être indiqué. Le montant du taux des prestations d'a.-c. et des PSCL ne doit pas dépasser 95 % de la rémunération hebdomadaire de l'employé.

a) Le régime doit préciser quels sont les groupes d'employés visés, p. ex. les travailleurs à taux horaire dans une usine ou un autre lieu de travail; les travailleurs syndiqués ou non syndiqués; le nom et la section locale du syndicat; l'unité ou le groupe de négociation.

b) Le régime peut s'appliquer au chômage attribuable à :

- un arrêt temporaire de travail (est exclue la perte permanente d'emploi attribuable à une fermeture permanente ou partielle ou à une reorganisation et le droit de rappel ne connaît pas à l'arrêt un caractère temporaire);
- la participation à un programme de formation (le cours doit être approuvé par le DRHC et les participants doivent recevoir des prestations d'a.-c.);
- une maladie ou une blessure;
- une mise en quarantaine.

II doit être précis lequel parmi les éléments précisés (un seul, tous ou un ensemble quelconque) s'applique au régime de PSC.

Partie	Page
1	Generalités
2	Conditions prévues au paragraphe 57(13) du Règlement sur l'assurance-chômage
3	Calcul du niveau des prestations
4	Relevé d'emploi
5	Demande de prestations d'assurance-chômage
6	Deletai de carrière
7	Vérification
8	Documents
9	Formation
10	Renseignements généraux
7	Annexe 1 Échantillon d'un libellé de régime PSC
8	Annexe 2 Spécimen du rapport sur les PSC

Table des matières



Renégotiations sur les régimes de prestations supplémentaires de chômage (PSC)

